

Responsabilité de l'État à l'égard du syndicalisme et de l'organisation professionnelle

Gaston Cholette

Volume 15, numéro 4, octobre 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021948ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021948ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Cholette, G. (1960). Responsabilité de l'État à l'égard du syndicalisme et de l'organisation professionnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(4), 502–505. <https://doi.org/10.7202/1021948ar>

RESPONSABILITES DE L'ETAT A L'EGARD DU SYNDICALISME ET DE L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

DR GASTON CHOLETTE

SYNDICALISME OUVRIER

Le premier devoir de l'Etat est, sans contredit, de reconnaître le droit d'association des travailleurs et d'en faciliter l'exercice afin que les syndicats ouvriers puissent atteindre leurs buts.

Dans plusieurs milieux, on fait pression pour que les provinces canadiennes suivent l'exemple du gouvernement américain et s'imisce dans la régie interne des syndicats ouvriers. En principe, on peut reconnaître la légitimité de l'intervention de l'Etat dans la régie interne des syndicats ouvriers, même s'il s'agit de groupements privés, lorsqu'ils portent atteinte au bien commun ou le menacent sérieusement, mais je ne crois pas qu'une telle action soit opportune actuellement dans la province de Québec.

L'Etat doit protéger efficacement la sécurité d'emploi de ceux qui font de l'activité syndicale.

SYNDICALISME PATRONAL

Il n'existe à peu près pas de véritable association professionnelle d'employeurs dans la province de Québec; on y trouve plutôt des groupements interprofessionnels ou encore des associations patronales qui font presque exclusivement de la négociation de conventions collectives particulières pour le compte de leurs membres.

Si l'Etat voulait favoriser davantage l'organisation professionnelle et la collaboration patronale-ouvrière par branches d'activité, il lui faudrait peut-être prendre des mesures positives en vue de susciter des associations d'employeurs ou de consolider celles qui existent déjà dans ce domaine particulier.

CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective particulière ou d'établissement n'occupe pas une place importante dans le schéma classique de l'organisation professionnelle, mais c'est elle qui est la plus répandue dans la province de Québec et en Amérique du nord en général. Il y aurait lieu d'améliorer considérablement la législation qui y a trait, surtout pour empêcher qu'elle retarde indûment et artificiellement la solution des conflits d'intérêts, mais dans un grand nombre de cas elle facilite assez bien la négociation sur le plan de l'établissement.

L'une des idées chères aux partisans de l'organisation professionnelle, c'est celle de la convention collective générale qui serait conclue dans chaque branche d'activité économique. En Amérique du nord en général, la loi a choisi de limiter à un seul établissement le champ de négociation d'une convention collective. C'est sur le plan de l'établissement qu'un syndicat ouvrier est accrédité, c'est là que

son caractère représentatif est apprécié, c'est donc en fonction de l'établissement que se situe, pour l'employeur, l'obligation de négociation de bonne foi. Inutile de souligner que cette attitude des autorités gouvernementales est loin de favoriser la négociation de conventions collectives générales par branches d'activité.

Dans la province de Québec, il y a aussi des conventions qui sont extensionnées aux tiers par l'Etat et qui régissent certaines conditions de travail de l'ensemble d'une industrie, d'un commerce ou d'un service dans un territoire délimité par l'administration gouvernementale. Ce dernier phénomène est unique en son genre en Amérique du nord. Il souligne bien le caractère particulier de la province de Québec et illustre son rôle de trait d'union entre l'influence européenne et la réalité nord-américaine.

Il faudrait que les syndicats ouvriers et patronaux qui participent à l'élaboration d'une convention préliminaire à un décret soient assurés d'une sécurité suffisante si l'on veut donner un regain de vie à ce régime.

REPRÉSENTATION AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS

L'Etat devrait donner aux groupements professionnels le plus de latitude possible dans l'organisation de la vie économique et même les associer à sa fonction directrice. La plupart des ministères pourraient former des organismes consultatifs afin que l'action législative du gouvernement soit éclairée et ordonnée le plus possible. L'organisation institutionnelle de la consultation des experts et des groupements professionnels devrait être adoptée comme une méthode permanente et systématique. Quant aux organismes administratifs, ils devraient eux aussi faire appel à la participation organique des groupements professionnels. En définitive, il faut cependant que ce soit l'Etat qui ait le dernier mot, puisque c'est lui qui est directement chargé du bien commun et qui est responsable, en régime démocratique, devant l'ensemble des citoyens et de l'électorat.

COLLABORATION PATRONALE-OUVRIÈRE

Sur le plan de la profession, les partisans de la collaboration patronale-ouvrière envisagent une section qui s'occuperait des conditions de travail et une autre qui verrait aux autres questions.

Dans la mesure où les conditions de travail dites monétaires sont concernées, il y a déjà les comités paritaires qui constituent l'organisme professionnel tout désigné. Il reste à étendre ce régime là où la chose est sociologiquement et économiquement possible. Pour ce qui est des matières qui ne sont pas susceptibles présentement de faire l'objet d'un décret mais qui font normalement partie d'une convention collective d'établissement elles pourraient être couvertes par une convention générale, mais en pratique, je doute que cette formule connaisse beaucoup de succès. En effet, les syndicats ouvriers préfèrent négocier des conventions collectives particulières en vertu de la Loi des relations ouvrières; les employeurs, de leur côté, n'assumeront pas volontairement des obligations additionnelles lorsque leur besoin de discipline interne sur le plan de la concurrence sera satisfait par l'intermédiaire d'un décret.

L'Etat du Québec ne doit pas, à mon avis, créer artificiellement de cadre légal qui ne respecterait par ces réalités bien vivantes. En France, la législation accorde nettement sa préférence aux conventions collectives générales et étendues par branches d'activité, et elle oblige les parties à insérer dans ces documents de classe, une aspiration commune d'émancipation globale, une volonté généralisée n'existe pas ici, sauf dans certaines industries, et son besoin ne se fait pas sentir comme en France ou en d'autres pays d'Europe. Il ne semble donc pas opportun, du moins dans l'état actuel des choses, de légiférer en ce sens, sauf peut-être pour ajouter certaines catégories de conditions de travail à celles qui peuvent déjà faire l'objet d'une extension obligatoire par décret.

L'organisation de la profession et de la collaboration patronale-ouvrière à tous les échelons ne répond pas, dans notre milieu, à un besoin aussi impérieux qu'en certains autres pays. En Europe occidentale, en France par exemple, il y a un esprit de classe qui ne se retrouve pas ici. Le patronat est une réalité, un état d'esprit, un groupe fortement structuré. Du côté ouvrier, il y a vraiment un esprit de classe, une aspiration commune d'émancipation globale, une volonté généralisée de réforme radicale du capitalisme. Le mouvement ouvrier français est idéologique et il agit principalement sur le plan national en attachant beaucoup plus d'importance aux conquêtes d'ordre législatif qu'aux améliorations locales des conditions de travail.

En présence d'une telle situation, on songe inévitablement à prévenir les chocs violents entre les deux groupes, compacts et puissants, qui sont alignés selon la position qu'ils occupent sur le marché du travail, et on souhaite plutôt la collaboration entre patrons et ouvriers sur la base de leurs intérêts communs dans la branche d'activité économique où ils sont engagés.

En Amérique du nord, y compris dans la province de Québec, il n'y a aucun danger de guerre sociale, de conflit sérieux qui opposerait le patronat et la classe ouvrière. D'un côté comme de l'autre, on n'est pas structuré pour le combat systématique et généralisé; d'un côté comme de l'autre — je fais cependant une distinction sur ce point pour la C.S.N. — on accepte le système capitaliste dans son ensemble. Les conflits auxquels on assiste sont tout simplement des chicanes de famille sur le partage du revenu, du « gâteau » comme on dit; ces litiges, même s'ils dégénèrent exceptionnellement en violences, se limitent au champ d'un établissement, d'une entreprise ou d'une industrie. La grève générale est ici un mythe, une chimère. Les conflits que nous connaissons sont d'ordre strictement économique, ce sont des conflits d'intérêts et non des confrontations de caractère idéologique.

Il est tout de même curieux de constater que le système juridique qui prévaut en Amérique du nord dans les relations patronales-ouvrières, et qui est concrétisé dans la province de Québec par la Loi des relations ouvrières, est centré sur l'idée de conflit, alors que dans plusieurs pays d'Europe il est fondé sur l'idée de collaboration. La raison principale, c'est qu'ici la législation est presque entièrement orientée vers l'établissement, là où les divergences d'intérêts sont plus sensibles, alors qu'en certains pays d'Europe la structure juridique est plutôt dirigée vers la profession et les branches d'activité économique, là où la communauté d'intérêts

est plus apparente. Ce qui prouve que la réalité compte plus que les mots et que les concepts juridiques.

Il y a lieu, de toute façon, de s'employer à consolider et même à développer ce qui existe déjà chez nous dans le domaine de l'organisation professionnelle. Il est possible d'ailleurs que dans un avenir encore éloigné celle-ci devienne beaucoup plus importante à mesure que le besoin de planification de l'économie se fera sentir. On ne doit pas oublier cependant que l'organisation corporative de la vie économique présenterait de très grandes difficultés dans un pays comme le Canada où le pouvoir politique n'est pas centralisé.

Ce qui importe avant tout, c'est de structurer les consommateurs. Il faudrait que le consommateur puisse, par l'intermédiaire d'un ensemble cohérent d'institutions coopératives, faire entendre efficacement sa voix dans certains organismes où seuls aujourd'hui sont représentés les groupes de producteurs, soit patronaux, soit ouvriers.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

RENONCIATION AUX REPRESAILLES ET RECOURS EN DOMMAGES

Un juge de la Cour Supérieure décide qu'un engagement de la part d'une Compagnie à n'exercer aucune représaille à raison d'une grève n'implique pas la renonciation à des recours en dommages résultant de la grève.¹

Il s'agit d'une réclamation en dommages, au montant de \$19,631.00 contre le Syndicat National des Débardeurs de la Baie des Ha Ha, et les officiers de l'exécutif de ce syndicat.

La demanderesse est propriétaire du terminus maritime et ferroviaire situé sur la rivière Saguenay à Port-Alfred, alors que le syndicat défendeur est le représentant collectif de ses employés au terminus ci-dessus mentionné. La demanderesse se plaint qu'au cours de la grève qui dura du 28 septembre au 31 octobre 1956, le syndicat, ses officiers et ses membres, usant de la force, de menaces et d'intimidation à l'entrée du terminus de la demanderesse, y ont interdit tout passage et empêché la demanderesse, ses officiers, employés et autres personnes qui y avaient affaire, de pénétrer dans le terminus de la demanderesse; que ce blocus ainsi imposé a causé à la demanderesse des dommages considérables en forçant l'arrêt des travaux importants commencés déjà entre deux quais, avec le résultat que le retard en a grandement augmenté le coût, parce que la reprise des travaux

(1) Extraits d'un jugement dans Saguenay Terminals Limited vs Le Syndicat National des Débardeurs de la Baie des Ha Ha et al. Hon. Antoine Lacourrière. J.C.S. District de Chicoutimi, no 22,096.